

От работодателя:
Директор ГБОУДОД г. Москвы
«ДМШ им. Р.М. Глиэра»
Алексеева О.И.

30 декабря 2015 года



От работников:
Председатель профсоюзного
комитета
Ляхова Л.Д.

30 декабря 2015 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
Дополнительного образования детей города Москвы
«Детская музыкальная школа имени Р.М. Глиэра»
на 2016-2018 годы

принят на общем собрании трудового коллектива ГБОУДОД г. Москвы
«ДМШ им. Р.М. Глиэра» 30 декабря 2015 года.

г. Москва

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе приема и увольнения работников, оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Государственное бюджетное образовательное учреждение Дополнительного образования детей города Москвы «Детская музыкальная школа имени Р.М. Глиэра» в лице директора, Алексеевой Ольги Петровны (далее – Работодатель);
- работники в лице председателя профсоюзного комитета, Ляховой Любови Дмитриевны

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. С работниками, поступающими на работу, заключается письменный трудовой договор.

При фактическом допуске к работе письменный трудовой договор оформляется с работником не позднее трех рабочих дней со дня его фактического допуска к работе.

2.1.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.1.2. Срочный трудовой договор с работником заключается, если в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также по соглашению сторон в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.1.3. При отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.4. Не допускается заключение срочного трудового договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.2.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждения – шести месяцев.

2.2.2. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для: *(указать при необходимости)*.

2.3. Условия трудового договора работника могут быть изменены по соглашению сторон. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.4.2. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией учреждения).

2.4.3. При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.5. Выходное пособие выплачивается работникам при увольнении в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени работников определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденными графиками работ.

3.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в зависимости от занимаемой должности или специальности и не может превышать 36 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени других работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для работников учреждения может вводиться суммированный учет рабочего времени с тем расчетом, чтобы продолжительность их рабочего времени за учетный период не превышала установленной продолжительности рабочего времени.

3.5. Работники привлекаются к сверхурочным работам в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.6. Перечень работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.8. Педагогическим работникам, руководителю учреждения и его заместителям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и не может быть менее 42 календарных дней. Другим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждает работодатель в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда, которые включают в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами города Москвы, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором и настоящим Договором.

4.3. Работникам устанавливаются следующие персональные надбавки к окладу: за почетные звания, за наличие ученой степени, молодым специалистам.

5. Меры социальной поддержки работников и членов их семей.

5.1. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения.

5.2. При необходимости устанавливаются дополнительные меры материальной поддержки работников в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, смертью близкого родственника и в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения;

6. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

6.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

7. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда

7.1. Работодатель гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

соответствие нормативно-технической документации государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

наличие аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.2. Работники обязуются:

соблюдать требования охраны труда;

проходить обязательный инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

немедленно извещать Работодателя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве;

проходить обязательные для них предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

7.3. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий Договор заключается на срок три года и действует со дня его подписания, с 30 декабря 2015 года

8.2. Действие настоящего Договора может продлеваться сторонами на срок не более трех лет.

8.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.4. Все изменения настоящего Договора и дополнения в него производятся в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.

8.5. Настоящий Договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия будут включены в настоящий Договор, то они не подлежат применению.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

8.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность, установленную действующим законодательством.